

28. Sep 1965

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB §§ 134, 139; RVO § 139; RTV-Bau § 8 II, § 9;
GG Art. 3; VermBG § 10 Abs. 1; BetrVG § 49 Abs. 1

Leitsätze:

Es bestehen keine rechtlichen Bedenken gegen die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung, in der die Ausschüttung einer Unternehmensertragsbeteiligung an die Belegschaft in der Weise bestimmt wird, daß diejenigen Arbeitnehmer, die eine vermögenswirksame Anlage des auszuschüttenden Betrages wählen, günstiger behandelt werden als diejenigen Arbeitnehmer, die sich für eine Barauszahlung entscheiden. Die Rechtsnormen an sich zukommende Autorität zwingt dazu, sie nach Möglichkeit rechts- und, im Hinblick auf übergeordnete Gesetze, gesetzeskonform ausulegen.

Aktenzeichen: 1 AZR 73/65

Urteil des BAG vom 28. September 1965 LAG Hamburg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 AZR 73/65

2 Sa 158/64 Hamburg

Verkündet
am 28 September 1965

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. September 1965 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Wieland und Gnade für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 28. Januar 1965 – 2 Sa 158/64 – und des Arbeitsgerichts Hamburg vom 12. November 1964 – 1 Ca 417/64 – aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

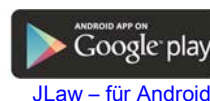
Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin ist im Unternehmen der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. In diesem Unternehmen galt die Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963, die folgenden Wortlaut hatte:

"§ 1

- (1) Die B. gewährt für das Jahr 1962 und die folgenden Jahre (Beteiligungs-jahre) den invalidenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern eine Unternehmensertragsbeteiligung nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.
- (2) Anspruch auf die Unternehmensertragsbeteiligung haben nur diejenigen Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 12. Juli 1961 - VermEG -, die der B. zur Zeit der Fälligkeit mindestens ein Kalenderjahr angehören (berechtigte Arbeitnehmer).

§ 2

Die Unternehmensertragsbeteiligung wird jeweils am 1. Januar des zweiten Jahres nach dem Beteiligungsjahr fällig.

§ 3

- (1) Die Unternehmensertragsbeteiligung der Arbeitnehmer der D. B. GESELLSCHAFT MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG in Frankfurt (Main) - DB - und der B., die mit der DB einen Gewinn- und Verlustübernahmevertrag abgeschlossen haben - angeschlossene B. -, beträgt für das Beteiligungsjahr 1962 800.000,-- DM. Die Unternehmensertragsbeteiligung für die folgenden Beteiligungsjahre wird vom Aufsichtsrat der DB auf der Grundlage eines Drittels des Jahresertrages der DB festgesetzt. Die Festsetzung erfolgt nach der Feststellung des Jahresabschlusses des Geschäftsjahres der DB, das in dem Jahr nach dem Beteiligungsjahr endet.

- (2) Der sich aus Abs. 1 ergebende Gesamtbeitrag der Unternehmensertragsbeteiligung ist auf die DB und die angeschlossenen B im Verhältnis der Zahl der vollen Kalendermonate zu verteilen, in denen der DB und den angeschlossenen B berechnete Arbeitnehmer angehört haben.
- (3) Die Höhe des Anteiles, der dem einzelnen berechtigten Arbeitnehmer an dem nach Abs. 2 auf die B entfallenden Betrag zusteht, richtet sich nach der Zahl der vollen Kalendermonate, die er in dem Beteiligungsjahr bei der B gearbeitet hat, beträgt jedoch höchstens 26,-- DM (einschl. lohngebundene Kosten des Arbeitgebers) je vollen Kalendermonat. Tage, an denen der Arbeitnehmer entschuldigt fehlt hat, stehen Arbeitstagen gleich.

§ 4

Die Unternehmensertragsbeteiligung ist nach Wahl des Arbeitnehmers von der B vermögenswirksam im Sinne des VermBG für den Arbeitnehmer zu leisten oder bar auszuzahlen.

§ 5

- (1) Soweit der Arbeitnehmer die Erbringung vermögenswirksamer Leistungen wählt, ist die Unternehmensertragsbeteiligung von der B
- a) als Sparbeitrag des Arbeitnehmers nach dem Gesetz über die Gewährung von Prämien für Sparleistungen (Spar-Prämien-gesetz) in der Fassung vom 6. Febr. 1963 bei der Bank für Gemeinwirtschaft anzulegen,
 - oder
 - b) als Aufwendung des Arbeitnehmers zur Förderung des Wohnungsbaues nach dem Gesetz über die Gewährung von Prämien für Wohnungsbausparer (Wohnungsbau-Prämien-gesetz) in der Fassung vom 25. August 1960 anzulegen,
 - oder
 - c) für den Bau oder den Erwerb oder die Entschuldung eines öffentlich geförder-ten oder steuerbegünstigten Familien-heimes oder einer öffentlich geförder-ten oder steuerbegünstigten einge-

nutzten Eigentumswohnung des Arbeitnehmers im Sinne des zweiten Wohnungsbaugesetzes aufzuwenden.

- (2) Der Arbeitnehmer hat vor Fälligkeit der Unternehmensertragsbeteiligung (§ 2 Abs. 1) der E gegenüber schriftlich zu erklären, welche Art der vermögenswirksamen Anlage er wählt und bei welchem Unternehmen oder Institut sie erfolgen soll, sowie die Unterlagen vorzulegen, die zur Erbringung der vermögenswirksamen Leistung erforderlich sind. Andernfalls wird die E die restliche Abschlußvergütung nach Abzug der nach dem Gesetz einzubehaltenden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bar auszahlen.
- (3) a) Soweit sich ein Arbeitnehmer für vermögenswirksame Leistungen entscheidet, übernimmt die E den nach § 10 Abs. 1 VermEG zu zahlenden Pauschsteuersatz von 8 vom Hundert und die danach zu bemessende Kirchensteuer.
- b) Soweit sich ein Arbeitnehmer für die Barauszahlung entscheidet, werden ihm die vollen Arbeitgeberanteile auf den ihm zustehenden Betrag in Anrechnung gebracht.

Diese Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von 18 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres kündbar.

§ 6

Die Erstschrift dieser Betriebsvereinbarung verbleibt bei der E und ist in ihrem Büro zur Einsichtnahme durch die Arbeitnehmer auszuliegen. Die Zweitschrift dieser Betriebsvereinbarung verbleibt bei dem Betriebsrat."

Für das Jahr 1962 wurde der Klägerin ein Unternehmensertrag zum Höchstsatz von 312,-- DM gutgeschrieben. Sie entschied sich für die Barauszahlung. Bei der Auszahlung kürzte die Beklagte den Betrag nicht nur um die Lohnsteuer und die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, sondern auch um den Arbeitgeberanteil (38,94 DM) und den Urlaubsbeitrag (18,72 DM).



Die Klägerin hält die beiden letzteren Kürzungen für unberechtigt. Mit der Klage verlangt sie die Nachzahlung von 57,66 DM. Die Beklagte hat Klageabweisung erbeten. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Der von den Vorinstanzen gebilligten Ansicht der Klägerin, die Beklagte dürfe die Unternehmensertragsbeteiligung nicht um den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sowie den Urlaubsbeitrag kürzen, kann nicht gefolgt werden. Die Berechtigung der Beklagten zur Vornahme der vorerwähnten Kürzungen ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963.

1. In § 5 Abs. 2 Satz 2 der Betriebsvereinbarung ist zwar bestimmt, daß die Beklagte im Falle der Barauszahlung der Unternehmensertragsbeteiligung die restliche Abschlußvergütung nach Abzug der nach dem Gesetz einzubehaltenden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bar auszahlen muß. Das könnte, nur für sich betrachtet, zu der Annahme verleiten, die Beklagte sei allein zur Vornahme derjenigen Abzüge berechtigt, die üblicherweise bei der Lohnabrechnung vorgenommen werden, nämlich der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung und der Lohnsteuer. Eine solche Auffassung stünde jedoch mit den weiteren Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963 nicht im Einklang; sie ist in ihrer Gesamtfassung zu sehen. Die weiteren Bestimmungen selbst ergänzen und modifizieren die Vorschrift des § 5 Abs. 2 Satz 2.

a) Das gilt, soweit es um den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung geht, vor allem für § 5 Abs. 3 b



der Betriebsvereinbarung. Dort heißt es, daß dem Arbeitnehmer, der sich für die Barauszahlung der Unternehmensertragsbeteiligung entscheidet, die vollen Arbeitgeberanteile auf den ihm zustehenden Betrag in Anrechnung gebracht werden. Diese Vorschrift ist eindeutig. Sie verbietet die Auslegung der Betriebsvereinbarung dahin, daß es bei der Regelung bleiben solle, nach der nur die Arbeitnehmeranteile von dem dem Arbeitnehmer auszahlenden Arbeitsentgelt abgezogen werden dürfen. Die Eindeutigkeit der in § 5 Abs. 3 b der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck gekommenen Regelung schließt eine anderweitige Auslegung aus.

b) Auch hinsichtlich des Urlaubsbeitrages ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963, daß die Beklagte bei der Auszahlung der Unternehmensertragsbeteiligung zu dessen Abzug berechtigt sein sollte. Das folgt aus § 3 Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz. Danach beträgt die Höhe des Anteils, der dem einzelnen berechtigten Arbeitnehmer zusteht, höchstens 26 DM (einschl. lohngebundene Kosten des Arbeitgebers). Zu diesen lohngebundenen Kosten, die in dem dem Arbeitnehmer auszahlenden Bruttobetrag enthalten, also bei der Ermittlung des auszahlenden Nettobetrages zu kürzen sind, gehört auch der Urlaubsbeitrag.

Zwar stellt sich allgemein die Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Urlaubsfall zubilligt und auszahlt, nämlich das Urlaubsgeld, als Lohnbestandteil dar; ein solches Urlaubsgeld kann regelmäßig nicht als ein Teil der lohngebundenen Kosten angesehen werden. Für den Streitfall muß aber etwas anderes gelten. Es ist zu berücksichtigen, daß es sich hier um einen Gewerbebezweig handelt, für den eine vom Normalen abweichende Urlaubsregelung Platz greift. Nach dem allgemeinverbindlichen Rahmen-



tarifvertrag für das Baugewerbe wird nämlich vom Arbeitgeber ein Urlaubsentgelt nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt; vielmehr muß der Arbeitgeber nach § 8 II Nr. 2 Abs. 2 des Rahmentarifvertrages zur Aufbringung der Mittel, die für das Urlaubsentgelt benötigt werden, einen Beitrag in Höhe von 7,2 % der Bruttolohnsumme an eine Urlaubskasse abführen. Die Kasse hat das unmittelbare Recht, den Beitrag zu fordern.

Es kann nicht zweifelhaft sein, daß die Partner der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963, weil sie dem Baugewerbe angehören, bei der Fassung der Betriebsvereinbarung die Rechtslage zugrunde gelegt haben, die sich aus dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe ergibt. Das zwingt zu der Folgerung, daß sie unter den lohngelundenen Kosten im Sinne des § 3 Abs. 3 Satz 1 der Betriebsvereinbarung auch den Urlaubsentrag verstanden haben, den der Arbeitgeber an die Kasse leisten muß. Bei diesem Beitrag, wie er gerade im Baugewerbe zu leisten ist, handelt es sich nicht um einen Teil des Arbeitsentgelts, sondern nach der hier anzuwendenden betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise um Zuschläge zu der Bruttolohnsumme. Nach § 8 II Nr. 1 des Rahmentarifvertrages errechnet sich das Urlaubsentgelt nämlich aus dem jeweiligen lohnsteuerpflichtigen Bruttolohn, das ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge und des Weihnachtsfreibetrages, jedoch ohne die zusätzlichen Leistungen zu den tariflichen Sozialkassen. Angesichts dieser tariflichen Regelung ist es für das Baugewerbe gerechtfertigt und geboten, den Urlaubsentrag des Arbeitgebers zu den lohngelundenen Kosten zu rechnen und ihn nicht als Urlaubsentgelt, d. h. als Teil des Arbeitsentgelts, zu betrachten. Bei der Auslegung der Betriebsvereinbarung ist dabei zu beachten, daß die dem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag unterwor-

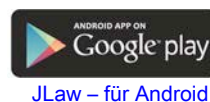


fenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Art der Gewährung des Urlaubsentgeltes kennen, insbesondere wissen, daß die Gewährung auf dem Wege über eine eigene Kasse erfolgt und daß, entgegen dem sonst Üblichen, der Arbeitgeber an diese Kasse Beiträge zu leisten hat, die dann nicht in dem Lohnbetrag in Erscheinung treten.

c) Die Auffassung, daß nach dem Willen der Partner der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963, wie er in der Vereinbarung deutlich zum Ausdruck gekommen ist, der Arbeitgeber berechtigt sein sollte, Arbeitgeberanteil und Urlaubsbeitrag von der auszahlenden Summe abzuziehen, rechtfertigt sich weiterhin aus folgender Überlegung.

Nach § 3 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung wird für die Unternehmensertragsbeteiligung jeweils ein fester Betrag ausgeschüttet, der für das Jahr 1962 800.000,-- DM betragen hat. Ebenso ist für die folgenden Jahre bei der Errechnung des dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Anteils an der Unternehmensertragsbeteiligung von einer Summe auszugehen; die auf die D B Gesellschaft und ihre einzelnen B nach dem in § 3 Abs. 2 der Vereinbarung genannten Schlüssel zu verteilen ist. Dieser feste Betrag bildet also jeweils die obere Grenze desjenigen, was an Unternehmensertragsbeteiligung ausgezahlt werden kann.

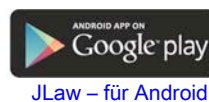
Um eine Verteilung auf die einzelnen Arbeitnehmer vornehmen zu können, ohne daß dieser Höchstbetrag überschritten wird, ist es notwendig, mit festen Zahlen zu arbeiten. Das ist aber nur dann möglich, wenn ohne Rücksicht auf die Zahl derjenigen, die eine Barauszahlung wünschen werden, von vornherein der auf jeden einzelnen Arbeitnehmer entfallende Betrag feststeht. Ein solches Ergebnis kann nur erzielt werden, wenn mit Bruttobeträgen gerechnet werden kann, die sich dann in den dem



einzelnen Arbeitnehmer tatsächlich zufließenden Betrag und in die Beträge, die die Beklagte an andere Stellen als an ihre Arbeitnehmer abführen muß, aufgliedern.

Welche zusätzlichen, an andere Stellen abzuführenden Beträge in Betracht kommen, kann von vornherein bei denjenigen Arbeitnehmern nicht übersehen werden, die die Barauszahlung wünschen. Bei ihnen ist die Lohnsteuer nur individuell zu errechnen; selbst bei im übrigen gleicher Lohnhöhe können doch wegen der verschiedenen hohen Freibeträge, aber auch wegen der möglicherweise verschiedenen hohen außerberuflichen Einnahmen verschiedenen hohe Lohnsteuern entstehen. Bei diesen Arbeitnehmern ist ferner hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen, daß im Falle der Barauszahlung eine Befreiung von der Zahlung dieser Beiträge nicht eintritt.

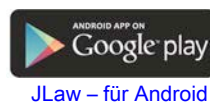
Da der Gesamtbetrag, der für alle Arbeitnehmer zusammen ausgeschüttet werden soll, zu einer Zeit festgelegt wird, in der noch nicht vorauszusehen ist, wieviel Arbeitnehmer die Barauszahlung begehren werden und wieviel Arbeitnehmer die vermögenswirksame Anlage wünschen, bei der nur ein Pauschalbetrag für die Lohnsteuer von 8 % (§ 10 Abs. 1 des Gesetzes vom 12. Juli 1961 EGBL. I S. 909) als Abzug in Betracht kommt, ist es im Interesse einer Kalkulation der einzelnen Auszahlungsbeträge ganz deutlich, daß hinsichtlich aller Arbeitnehmer, also auch derjenigen, die eine Barauszahlung wünschen werden, feste Bruttobeträge angesetzt werden müssen. Es ist deshalb nur folgerichtig, wenn in § 3 Abs. 3 der Betriebsvereinbarung von einem Höchstbetrag von 26,-- DM monatlich einschließlich der lohngebundenen Kosten des Arbeitgebers gesprochen wird. Dann ergibt sich aber auch aus dieser Regelung, daß der für den einzelnen Arbeitnehmer auszuwerfende Betrag stets einen Bruttobetrag darstellt und daß von diesem Bruttobetrag all diejenigen Beträge abzuziehen sind, die im Falle der Barauszahlung der Unternehmensertragsbeteiligung fällig wer-



den, ebenso wie im Falle derjenigen Arbeitnehmer, die eine vermögenswirksame Anlage wählen, der Lohnsteuerpauschbetrag abzuziehen ist. Jede andere Regelung als eine Bruttofestsetzung hätte gegen kaufmännische Grundsätze verstoßen, weil dadurch auf die Beklagte höhere Belastungen hätten zukommen können, als solche bei der Festsetzung der Gesamtsumme für die Unternehmensertragsbeteiligung voraussehbar waren. Es ist nicht anzunehmen, daß ein kaufmännisch geführtes Unternehmen wie die Beklagte das Risiko auf sich genommen hätte, das sich ergeben mußte, wenn zusätzliche, der Höhe nach nicht bekannte und auch nicht bestimmbare Kosten aufgewendet werden mußten. Ebenso ist nicht anzunehmen, daß ein Betriebsrat, der einer zunächst erfolgenden Festsetzung der Gesamtsumme zustimmt, bei dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ihm ein derartiges Risiko aufbürden will.

Die hier aufgezeigte Interessenlage war bei der Fassung der Betriebsvereinbarung ohne weiteres auch den Belegschaftsmitgliedern bekannt, so daß sie die Betriebsvereinbarung selbst ebenfalls in dem hier entwickelten Sinne verstehen mußten.

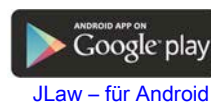
2. Muß hiernach davon ausgegangen werden, daß nach der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963 von dem an die die Barauszahlung wünschenden Arbeitnehmer auszuzahlenden Bruttobetrag der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und der Urlaubsbeitrag zu kürzen waren, so verstößt eine solche Regelung entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht gegen gesetzliche Vorschriften. Es ist zu beachten, daß es sich bei den Regeln der Betriebsvereinbarung um Rechtsnormen handelt. Die Rechtsnormen an sich zukommende Autorität zwingt dazu, sie nach Möglichkeit rechts- und, im Hinblick auf übergeordnete Gesetze, gesetzeskonform auszulegen, um sie, soweit das geht, aufrecht erhalten zu können. Eine solche rechts- und



gesetzeskonforme Auslegung ist im Streitfall ohne Schwierigkeit möglich.

Es ist vorstehend schon ausgeführt, daß es sich bei dem in der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963 genannten Beteiligungsbetrag nur um einen Bruttobetrag handelt. Es entspricht dem Wesen eines solchen Bruttobetrages, daß von diesem Abzüge vorzunehmen sind, um zu dem Nettobetrag, d. h. der dem einzelnen Arbeitnehmer auszuzahlenden Summe, zu kommen. Bei der Bestimmung, welche Abzüge im einzelnen vorgenommen werden dürfen, handelt es sich daher lediglich um die Festlegung eines Berechnungsschlüssels. Dagegen handelt es sich dabei nicht um eine durch Gesetz oder Tarifvertrag verbotene Überwälzung. Es wird deshalb durch die entsprechende Regelung der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963 weder gegen § 139 RVO noch gegen § 8 II Nr. 2 Abs. 2 des Rahmentarifvertrages für das Baugewerbe verstoßen. Ein Gesetzesverstoß, der nach § 139 Abs. 2 RVO und § 134 BGB zur Nichtigkeit dieser Vertragsbestimmungen und gemäß § 139 BGB unter Umständen sogar zur Nichtigkeit der gesamten Betriebsvereinbarung führen würde, liegt also nicht vor.

Ebensowenig aber liegt ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG oder gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Zwar erhalten nach der Regelung der Betriebsvereinbarung diejenigen Arbeitnehmer, die die Barauszahlung wünschen, einen geringeren Betrag als ihre Kollegen, die sich für die vermögenswirksame Anlage der Unternehmensertragsbeteiligung entscheiden. Damit wird aber weder hinsichtlich des Gleichheitssatzes noch hinsichtlich des Gleichbehandlungsatzes eine willkürliche Differenzierung vorgenommen. Insoweit ergeben sich nämlich bereits aus dem Gesetz über die Vermögensbildung sowohl nach seiner früheren wie nach seiner jetzigen Fassung wesentliche Unterschiede. Es ist Sinn und Zweck des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung



der Arbeitnehmer, diejenigen zu begünstigen, die mit einer Anlegung ihres Geldes einverstanden sind und sich dieses nicht bar auszahlen lassen. Die Anlegung ist allgemein aus volkswirtschaftlichen Gründen erwünscht, der eben genannte Gesetzeszweck ist also auch sachlich gerechtfertigt und das Gesetz selbst stellt keine Mißachtung des Gleichheitsgebotes dar. Es ist deshalb auch nicht zu beanstanden, wenn die Partner der Betriebsvereinbarung vom 3. Dezember 1963 analog dem Willen des Gesetzgebers diejenigen Arbeitnehmer, die eine Barauszahlung der Unternehmensertragsbeteiligung wünschen, gegenüber den anderen Arbeitnehmern schlechter gestellt haben.

3. Die mangels näherer tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vom Senat nicht abschließend zu beurteilende Frage, ob dem Klagebegehren nicht auch die Ausschußfrist des § 9 des Rahmentarifvertrages für das Baugewerbe entgegensteht, kann hiernach offen bleiben; denn die Klage ist schon mit Rücksicht auf die oben zu 1) und 2) erörterten Gründe abzuweisen.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Wieland

Gnade

